



Universidade Norte do Paraná

SISTEMA DE ENSINO PRESENCIAL CONECTADO
BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO

MANOEL ROSA DOS SANTOS

FILOSOFIA E ÉTICA
Responsabilidade, autonomia e liberdade

SANTA LUZ
2009

MANOEL ROSA DOS SANTOS

FILOSOFIA E ÉTICA
Responsabilidade, autonomia e liberdade

Trabalho apresentado a disciplina **Filosofia** da
Universidade Norte do Paraná - UNOPAR

Prof.^a Maria Bastos de Almeida

SANTA LUZ
2009

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	Erro! Indicador não definido.
2 DESENVOLVIMENTO	Erro! Indicador não definido.
4 CONCLUSÃO	6
REFERÊNCIAS.....	7

1. INTRODUÇÃO

A finalidade desta produção textual e estudo é refletir sobre a ética, responsabilidade, autonomia e liberdade, no sentido de originar as nossas ações para o aprendizado do domínio respeitando a cultura de cada indivíduo. Deste modo, decomporemos com problemas do procedimento ético-moral e a autodeterminação do sujeito dentro da empresa.

2. DESENVOLVIMENTO

1º Houve conflito de valores?

Estima éticos?

No consentimento da sugestão de trabalho na empresa brasileira não. Todos consistir em um indivíduo livre para escolher, claro que ele necessitará exercer suas funções em cima da lei trabalhista de exceção prévio.

2º O que caracteriza, em uma pessoa, a falta de maturidade e confiabilidade?

Sujeito ou Profissional assista bem tem diferença.

O fato em demanda proporciona um profissional, ele é determinado como indivíduo profissionalmente “extremamente competente”.

Ele tem um desempenho comunicativo, adorar de parábolas e praticar muitas zombarias com seus companheiros de trabalho, mas não podemos atrapalhar nesta ocasião a presença em grupo.

3º Foi ética a conduta da empresa? Justifique sua resposta

Foi: Ele meramente não tinha o aspecto Ocidental da empresa para a função em questão. Seu feitio de comportamento foi avaliado com escassa confiança e imaturo para o posto. Não transpõe de análise para a responsabilidade.

4º Qual a relação entre o caso e a diversidade cultural no ambiente de trabalho?

As relações, no ambiente de trabalho, devem pautar-se pela cortesia e pelo respeito. Todos devem colaborar para que predomine, na Empresa, o espírito de equipe, a lealdade, a confiança, a conduta compatível com os valores da Instituição e a busca por resultados.

O gestor de pessoas deve ter em mente que os Colaboradores sob seus cuidados o tomarão como exemplo, por conseguinte suas ações devem constituir modelo de conduta para sua equipe.

Não se admite o uso do cargo para solicitar favores ou serviços pessoais a subordinados.

É fundamental reconhecer o mérito de cada um e propiciar igualdade de acesso às oportunidades de desenvolvimento profissional existentes, segundo as características, competências e contribuições de cada funcionário Colaborador. Não se admite nenhuma decisão que afete a carreira profissional de subordinados baseada apenas em relacionamento pessoal.

5º Relate um caso em que o conflito cultural na conduta do funcionário possa

ter influenciado em uma demissão ou até mesmo em contratação.

O mercado de trabalho busca o profissional apropriado para cada cargo correspondente, às vezes em redistribuição ou mudança vivem um casos de incompatibilidade, um banco que oferecerá serviço interno na Toyota, necessitara ter nisseis, no cargo de auxiliar, essa e a tática de RH.

4. CONCLUSÃO

A conduta humana é uma verdadeira caixa de admirações e isso vale tanto para a vida particular quanto profissional. No dia-a-dia corporativo, por exemplo, o líder encontra com uma infinidade de circunstâncias que envolvem exaltação, contentamento, desgosto, ansiedade e que quando não bem administrados pode originar desordem, comprometer até mesmo o desempenho da equipe. Por esse motivo, cada vez mais as empresas investem extensão em autoridades técnicas quanto no desenvolvimento do lado comportamental dos cooperadores. Mas, como saber se um colaborador tem uma determinada confiabilidade comportamental para assumir um cargo? Exclusivamente na prática, na usualidade do meio organizacional que essa interrogação pode ser obtemperada. No entanto, é provável identificar se um profissional tem algumas confiabilidades comportamentais logo na seleção. Apesar disso, para isso, o selecionador necessita estar preparado para desempenhar atividades que mostrem as possíveis respostas que os candidatos possam dar frente a uma circunstância súbita e que exigirá pressão no trabalho, por exemplo.

"O colaborador que mira trabalhar o lado comportamental pode buscar auxílio de profissionais habilitados que poderão guiá-lo sem medo. As competências comportamentais atingem nosso ego e o extraordinário é ter um acompanhamento recursivo do que se está descobrindo", **(explica Cíntia Baranek, Consultora de carreira e outplacement, ela já gerenciou centenas de processos de recolocação de executivos e profissionais para atuar em vários segmentos corporativos. Em entrevista concedida ao RH.com. br, Cíntia)** comenta as ferramentas que podem ser aproveitadas em um processo seletivo e que auxiliam a identificar se o candidato tem competências como espírito de comando, assertividade, capacidade para dar e granjear feedback. A especialista salienta, no entanto, que as organizações não devem esquecer que determinadas competências comportamentais podem ser desenvolvidas quando o profissional decorre a conviver com a cultura da empresa. Esse é um contexto acentuado para quem atua em Gestão de Pessoas ou ainda procura alternativas para nomear a pessoa certa para os cargos que necessitam ser preenchidos.

REFERÊNCIAS

Ferreira, João Vicente Hadich

Filosofia e Ética: administração II / João Vicente Hadich Ferreira. - São Paulo: Pearson Prentice Education do Brasil, 2009.

Revista de Administração – Biblioteca Digital

Site: [HTTP://www1.ethos.org.br/EthosWeb/Default.aspx](http://www1.ethos.org.br/EthosWeb/Default.aspx)